



Αξιολόγηση για το Πρόγραμμα της Δ.ΥΠ.Α. Απασχόλησης Ανέργων 55+ στο Δημόσιο Τομέα

**Προτάσεις για βελτίωση
Προτεινόμενη πάγια πολιτική**

Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων ΟΑΕΔ-τ.ΟΕΕ-τ.ΟΕΚ

2025 • Αθήνα





Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων ΟΑΕΔ-τ.ΟΕΕ-τ.ΟΕΚ

Ολιστική Αντιμετώπιση της Μακροχρόνιας Ανεργίας Πολιτών Άνω των 55 Ετών

Η ανεργία των πολιτών ηλικίας άνω των 55 ετών συνιστά ένα από τα πλέον έντονα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα της χώρας. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της ΔΥΠΑ (Σεπτέμβριος 2025), το 32% των εγγεγραμμένων ανέργων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 55+, γεγονός που καταδεικνύει τη διαρθρωτική και κοινωνική διάσταση του φαινομένου.

Συγκεκριμένα από το σύνολο των 720.039 εγγεγραμμένων ανέργων, 227.866 έχουν ηλικία άνω των 55 ετών ενώ 164.449 είναι μακροχρόνια άνεργοι, ποσοστό 72% της αντίστοιχης ηλικιακής ομάδας.

Όσον αφορά τους ανέργους ηλικιακής ομάδας 55 άνω που επιδοτήθηκαν τον Σεπτέμβριο 2025 σύμφωνα με τα στατιστικά της Δ.ΥΠ.Α. ανέρχονται μόλις στον αριθμό των 27.933, ποσοστό μόλις 12,26%.

Πρόγραμμα ΔΥΠΑ 55+ — Επιτεύγματα και Προκλήσεις

Το πρόγραμμα απασχόλησης ανέργων ηλικίας 55 ετών και άνω της ΔΥΠΑ αποτελεί μία από τις πιο στοχευμένες παρεμβάσεις κοινωνικής πολιτικής των τελευταίων ετών. Δημιουργήθηκε με σκοπό να αντιμετωπίσει το σύνθετο φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας των μεγαλύτερων ηλικιακά εργαζομένων, οι οποίοι, ενώ διαθέτουν πολύτιμη εργασιακή εμπειρία, αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια επανένταξης στην αγορά εργασίας. Παρότι το υφιστάμενο πρόγραμμα της ΔΥΠΑ απέδωσε εν μέρει δυστυχώς δεν έχει επιλύσει το πρόβλημα. Υπάρχει ανάγκη για θεσμική λύση που να συνδυάζει κοινωνική δικαιοσύνη και οικονομική βιωσιμότητα.

◆ Θετικά στοιχεία του προγράμματος

1. Κοινωνική προστασία και αξιοπρέπεια

Το πρόγραμμα έχει δώσει την ευκαιρία σε χιλιάδες πολίτες, που βρέθηκαν εκτός αγοράς εργασίας μετά τα 55, να επανέλθουν σε συνθήκες απασχόλησης. Για πολλούς, αυτή η δυνατότητα

αποτέλεσε σωσίβιο αξιοπρέπειας και μέσο επανένταξης στην κοινωνική και οικονομική ζωή.

2. Ανακούφιση των νοικοκυριών και τοπικών κοινωνιών
Οι θέσεις που προσφέρονται σε δήμους, περιφέρειες και δημόσιους φορείς ενισχύουν την τοπική απασχόληση και συμβάλλουν στη λειτουργία κοινωνικών υπηρεσιών. Παράλληλα, περιορίζουν την ανάγκη κρατικής στήριξης μέσω επιδομάτων ανεργίας.
3. Ενίσχυση εισφορών και μείωση αδήλωτης εργασίας
Μέσω της επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών και των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, το πρόγραμμα διασφαλίζει νομιμότητα και ασφάλεια στην εργασία, αποτρέποντας φαινόμενα αδήλωτης ή περιστασιακής απασχόλησης.
4. Εμπέδωση κοινωνικής αλληλεγγύης
Η απασχόληση πολιτών μεγαλύτερης ηλικίας σε κοινωφελείς θέσεις συμβάλλει στη δημιουργία θετικού κοινωνικού παραδείγματος, καθώς προωθεί την ιδέα ότι η ενεργός γήρανση αποτελεί δικαίωμα και πηγή προσφοράς, όχι βάρος.

Το θεσμικό και λειτουργικό πλαίσιο

Στόχος του προγράμματος

Το πρόγραμμα της ΔΥΠΑ για ανέργους ηλικίας 55 ετών και άνω στο δημόσιο τομέα έχει ως βασικούς άξονες:

- Να ενισχύσει την απασχόληση ατόμων ηλικίας 55+ που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.
- Να επιτρέψει σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που δεν έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο συντάξιμο χρόνο, να απασχοληθούν σε φορείς του δημόσιου τομέα, ώστε να συμπληρώσουν τα απαιτούμενα έτη και να θεμελιώσουν δικαίωμα σύνταξης.

Κύρια χαρακτηριστικά

- Το πρόγραμμα καλύπτει ηλικιακή ομάδα από 55 έτη και άνω (αρχικά έως 67 έτη) και με μεταγενέστερες επεκτάσεις έως 74 έτη για όσους δεν είχαν θεμελιώσει σύνταξη.

- Η διάρκεια της επιχορηγούμενης απασχόλησης είναι 12 μήνες με δυνατότητα επέκτασης κατά 12 μήνες.
- Η επιχορήγηση καλύπτει το ~75% του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών, με ανώτατο όριο ~750 €/μήνα.

Νομική/δικαστική διάσταση

Η απόφαση 2140/2025 του Πρωτοδικείου Αθηνών (Ασφαλιστικά Μέτρα) έκρινε ότι το πρόγραμμα αποσκοπούσε στη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος και ότι η σύμβαση δεν μπορεί να λήγει απλώς από την παρέλευση της επιχορηγούμενης διάρκειας, εφόσον δεν έχει εκπληρωθεί ο σκοπός.

Συγκεκριμένα, γίνεται δεκτό ότι:

- Η διάρκεια των 24 μηνών της επιχορήγησης αφορά μόνο την υποχρέωση επιχορήγησης, όχι την διάρκεια της σύμβασης του ωφελούμενου εφόσον αυτός έχει ανάγκη.
- Έγινε δεκτό ότι η απομάκρυνση χωρίς θεμελίωση της σύνταξης αντίκειται στον κοινωνικό σκοπό του προγράμματος.

Ανάλυση – Κύρια ζητήματα και «κενά» στην εφαρμογή

♦ Μειονεκτήματα και αδυναμίες εφαρμογής

Προτεραιοποίηση όσων πλησιάζουν στη θεμελίωση σύνταξης

Παρά το γεγονός ότι ο θεσμός στόχευε αυτούς που δεν έχουν θεμελιώσει δικαίωμα σύνταξης, δεν είχε ενσωματωθεί κάποιο **βαθμολογικό σύστημα προτεραιότητας** που να διασφαλίζει στους ανέργους ότι για όσους/ες λείπουν ελάχιστους μήνες/ένσημα θα έχουν και την ανάλογη προτεραιότητα επιλογής. Αυτό δημιουργεί κίνδυνο αδικίας: κάποιος/α που πλησιάζει σύνταξη μπορεί να μείνει εκτός, ενώ κάποιος/α με μεγαλύτερο υπόλοιπο χρόνου να υπάγεται.

Η δικαστική απόφαση 2140/2025 επισημαίνει ως κρίσιμο ότι η διάρκεια της σύμβασης πρέπει να εξαρτάται από το υπόλοιπο για σύνταξη, αλλιώς «ουδόλως εξυπηρετεί» ο σκοπός.

Συμπέρασμα: Το πρόγραμμα θα επωφελείτο σημαντικά από θεσμοθέτηση μοριοδότησης που δίνει προτεραιότητα σε υποψήφιους με ελάχιστο υπολειπόμενο χρόνο ασφάλισης.

Απογραφή αναγκών προσωπικού & αντικειμενικά κριτήρια επιλογής

Δεν έχουν επιβεβαιωθεί/διασταυρωθεί αναλυτικά στοιχεία που να δείχνει ότι κάθε φορέας έχει πραγματοποιήσει **πλήρη απογραφή αναγκών προσωπικού** πριν την ένταξη στο πρόγραμμα, ώστε οι θέσεις να αντιστοιχούν σε πραγματικές, πάγιες και διαρκείς ανάγκες του φορέα.

Η έλλειψη αντικειμενικών κριτηρίων επιλογής (π.χ. με βαθμολογία: ηλικία, υπολειπόμενος χρόνος σύνταξης, ειδικότητα, ανεργία) αυξάνει τον κίνδυνο ότι η επιλογή γίνεται με βάση τοπικές/προσωπικές/κομματικές σχέσεις ή ανεπαρκώς τεκμηριωμένα δεδομένα.

Το αποτέλεσμα: μπορεί να υπάρξει απόκλιση μεταξύ του «υποσχόμενου» κοινωνικού στόχου και της πραγματικής κατανομής των θέσεων.

Διάρκεια σύμβασης και πραγματική θεμελίωση σύνταξης

Η διάρκεια των συμβάσεων (12 μήνες + δυνατότητα επέκτασης 12 μηνών) οδηγεί στο ερώτημα για το εάν επαρκεί για όλους τους δικαιούχους για να θεμελιώσουν πλήρες συνταξιοδοτικό δικαίωμα.

Η απόφαση 2140/2025 τονίζει ότι η λήξη μετά 24 μηνών χωρίς θεμελίωση «ουδόλως εξυπηρετεί» τον σκοπό του προγράμματος.

Σε περιπτώσεις που ο/η ωφελούμενος/η χρειάζεται περισσότερους μήνες/χρόνια για σύνταξη, η λήξη της χρηματοδότησης δεν πρέπει να σημαίνει ταυτόχρονα και λήξη της σύμβασης.

Αυτό υποδεικνύει ανάγκη για μηχανισμό αυτομάτως προσαρμοζόμενης διάρκειας σύμβασης κατά περίπτωση.

Διαφάνεια, κατανομή θέσεων και αξιολόγηση αποδοτικότητας

Παρά τις ανακοινώσεις (π.χ. αύξηση θέσεων σε 35.000) δεν υπάρχει διαθέσιμος δημοσιευμένος πλήρης πίνακας που να δείχνει: πόσες θέσεις κατανέμονται ανά φορέα, γεωγραφικά, πόσοι/ες ωφελούμενοι/ες τελικά θεμελίωσαν σύνταξη, πόσα άτομα έμειναν εκτός, κ.λπ.

Η έλλειψη τέτοιων στοιχείων δυσχεραίνει την αξιολόγηση της κατανομής δικαίου και της αποτελεσματικότητας. Για παράδειγμα: μήπως συγκεντρώθηκαν πολλές θέσεις σε εύρωστους δήμους/φορείς εις βάρος άλλων; Πόσοι δικαιούχοι τελικά κατάφεραν να θεμελιώσουν

πλήρες συνταξιοδοτικό δικαίωμα;

Κίνδυνοι παρενεργειών – δημόσια και κοινωνική αποδοτικότητα

Υπάρχει ο κίνδυνος το πρόγραμμα να χρησιμοποιηθεί ως «προσωρινής απασχόλησης» λύση (12-24 μήνες) χωρίς να διασφαλίζει μετάβαση σε μόνιμη θέση ή έστω σε μια αξιοπρεπή μετάβαση στη σύνταξη.

Η δικαστική κρίση προειδοποιεί ότι η μετατροπή σε νέο καθεστώς μετά την επιχορήγηση αποτελεί κρίσιμο στοιχείο.

Αν αυτό δεν αντιμετωπιστεί, υπάρχει πιθανότητα: α) ο ωφελούμενος/η να βρεθεί ξανά στην ανεργία σε προχωρημένη ηλικία, β) το πρόγραμμα να μην αποδώσει τον κοινωνικό του στόχο, γ) η δημοσιονομική δαπάνη να μην έχει το προσδοκώμενο αποτέλεσμα.

Η δικαστική νομολογία (όπως η απόφαση 2140/2025) θέτει ισχυρό νομικό προηγούμενο που ενισχύει την προστασία των ωφελουμένων όσο υπάρχει ο κίνδυνος της κοινωνικής αποτυχίας για την πληθυσμιακή ομάδα-στόχο αφού ενδέχεται να μείνει και πάλι εκτός εργασίας αποδυναμώνοντας τον κοινωνικό αντίκτυπο.

Προτάσεις για βελτίωση

1. **Θεσμοθέτηση σαφούς μοριοδότησης / προτεραιοποίησης** που θα λαμβάνει υπόψη:

- πόσος χρόνος ασφάλισης υπολείπεται για σύνταξη
- ηλικία (π.χ. > 60 ετών)
- διάρκεια ανεργίας
- περιοχή υψηλής ανεργίας ή μειονεκτική

2. **Κατάρτιση απογραφής αναγκών προσωπικού** για κάθε δημόσιο φορέα: καταγραφή ειδικοτήτων, χρόνου απασχόλησης, πραγματικών θέσεων που καλύπτονται, ώστε οι προσλήψεις να είναι στοχευμένες και αναγκαίες.

3. **Μηχανισμός παράτασης της σύμβασης** πέραν της επιχορηγούμενης διάρκειας, **μέχρι τη θεμελίωση σύνταξης** για ωφελούμενους που δεν έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο. Η δικαστική απόφαση 2140/2025 δείχνει την ανάγκη αυτού. Η χρηματοδότηση πέραν της διετίας εφόσον αποδεικνύεται η υπηρεσιακή ανάγκη του κάθε δημόσιου φορέα τότε θα προέρχεται με αυξημένη

χρηματοδοτική συμμετοχή του εν λόγω φορέα π.χ προτείνεται τον τρίτο χρόνο 50%, τέταρτο χρόνο 60% κ.α

4. Δημοσιοποίηση απολογιστικών στοιχείων για την αξιολόγηση αποτελεσματικότητας: κατανομή θέσεων ανά φορέα/Π.Ε, αριθμός ωφελουμένων, αριθμός που θεμελίωσαν σύνταξη, αριθμός που έμειναν εκτός.

5. Πρόβλεψη μετάβασης: Μετά το πέρας της σύμβασης, να υπάρχουν βάσεις ή κίνητρα για μετάβαση σε μόνιμη απασχόληση ή σε άλλο καθεστώς απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα (βλ.παρακάτω) ώστε να μην επανέρχονται οι ωφελούμενοι στην ανεργία.

6. Ενημέρωση και καθοδήγηση των ωφελουμένων πριν την ένταξη: πόσος ακριβώς χρόνος τους λείπει για σύνταξη, τι επιλογές έχουν, ποιο είναι το χρονοδιάγραμμα, ώστε να είναι συνειδητοποιημένοι για τις προσδοκίες τους.

7. Ενημέρωση προς όλους τους φορείς ότι οι εργαζόμενοι του προγράμματος έχουν δικαίωμα στην υπερωριακή εργασία σύμφωνα και με σχετική απάντηση της Δ.ΥΠ.Α. προς το Νοσοκομείο Νικαίας με την ανάλογη πληρωμή τους από τους φορείς αλλά και την σχετική δέσμευση του τ.Διοικητή Σπ.Πρωτοψάλτη στο Δ.Σ του Συλλόγου μας ότι για το 2026 θα ενσωματώσει την σχετική δαπάνη στον προϋπολογισμό της Δ.ΥΠ.Α. έτσι ώστε να αποζημιώνονται και οι υπάλληλοι του προγράμματος που εργάζονται στις Υπηρεσίες της.

Συμπεράσματα

Το πρόγραμμα της ΔΥΠΑ για την ηλικιακή ομάδα 55+ στον δημόσιο τομέα εκκινεί από μία ρητή κοινωνική ανάγκη: την ενίσχυση της απασχόλησης και τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για άτομα που βρίσκονται σε κρίσιμη φάση της ζωής τους. Ωστόσο η πραγματική αξιοποίηση της πρωτοβουλίας εξαρτάται από το αν το θεσμικό πλαίσιο και η διαδικασία υλοποίησης θα ευθυγραμμιστούν πλήρως με τον κοινωνικό στόχο.

Η δικαστική απόφαση 2140/2025 αποτελεί σημαντικό ορόσημο, υπενθυμίζοντας ότι η σύμβαση δεν μπορεί να είναι «εφήμερη» χωρίς να εξυπηρετεί την ουσία: τη συμπλήρωση ασφάλισης και τη σύνταξη. Με τις προτάσεις που παρατέθηκαν, υπάρχει η δυνατότητα να μεταμορφωθεί το πρόγραμμα από «βοηθητικό εργαλείο» σε ουσιαστικό

εργαλείο κοινωνικής και εργασιακής ένταξης για την ηλικιακή ομάδα 55+.

◆ Συνολική εκτίμηση

Το πρόγραμμα της ΔΥΠΑ για ανέργους άνω των 55 ετών είναι μια κοινωνικά χρήσιμη αλλά ημιτελής πολιτική παρέμβαση. Συνεισφέρει ουσιαστικά στην άμβλυνση της ανεργίας και προσφέρει προσωρινή ανακούφιση, αλλά δεν αντιμετωπίζει ριζικά το πρόβλημα του αποκλεισμού των μεγαλύτερων ηλικιακά εργαζομένων από τη σύγχρονη αγορά εργασίας.

Η επόμενη φάση πρέπει να στοχεύει στη μετατροπή της προσωρινής απασχόλησης σε βιώσιμη απασχολησιμότητα, με συνδυασμό κοινωνικής ευαισθησίας, θεσμικών αλλαγών και ενεργής εμπλοκής του ιδιωτικού τομέα.

Προτάσεις για πάγια Προτεινόμενη Πολιτική

Η πολιτική αντιμετώπιση πρέπει να στοχεύσει σε δύο συμπληρωματικές ομάδες:

- Ομάδα Α — «Προτεραιότητα σε όσους/ες πλησιάζουν τη θεμελίωση πλήρους συνταξιοδοτικού δικαιώματος»: όσοι υπολείπονται ≤ 24 μήνες. (Στόχος: γέφυρα – συμπλήρωση δικαιώματος).
- Ομάδα Β — «Βιώσιμη εργασία για όλους»: όσοι απέχουν > 24 μήνες. (Στόχος: επανένταξη/επανεκπαίδευση/πρόσληψη στον ιδιωτικό τομέα).

Δημιουργία «Προγράμματος Γέφυρα προς Σύνταξη»

Θεσμοθέτηση δυνατότητας παράτασης των συμβάσεων ακόμη και στον ίδιο φορέα για όσους απέχουν έως 24 μήνες μετά την πρώτη διετία απασχόλησης από τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος. Η παράταση θα πρέπει να συνοδεύεται από την κάλυψη του μισθολογικού/μη μισθολογικού κόστους από το Δημόσιο κατά 75% για τα δύο πρώτα έτη με αντίστοιχη αύξηση του εκάστοτε Δημόσιου φορέα πέραν της διετίας.

Με αυτή τη λύση οι Δημόσιοι φορείς θα καλύψουν μεγάλο ποσοστό των υπηρεσιακών κενών ενώ θα αποτυπώσουν τις ανάγκες σε προσωπικό έτσι ώστε να προγραμματίζουν μόνιμες προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ.

Στόχος: να μη μένει κανείς χωρίς σύνταξη λόγω μικρής χρονικής απόκλισης και να καλυφθούν όσο το δυνατόν περισσότερα υπηρεσιακά κενά στο Δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Νέο πρόγραμμα 55+ στον ιδιωτικό τομέα

Επιχορήγηση επιχειρήσεων 75% του μισθολογικού/μη μισθολογικού κόστους για 24 μήνες και μπόνους διατήρησης για όσους συνεχίσουν την απασχόληση μετά τη λήξη. Συνδυασμός με συνεχιζόμενη παράλληλη κατάρτιση και ψηφιακή αναβάθμιση δεξιοτήτων.

α.Εξατομικευμένα σχέδια επανένταξης

Καθιέρωση εξατομικευμένων πλάνων για κάθε άνεργο 55+, με προσωπικό σύμβουλο ΔΥΠΑ, σχέδιο κατάρτισης, mentoring και διασύνδεση με τοπικές επιχειρήσεις.

β. Ψηφιακή κατάρτιση & πιστοποίηση δεξιοτήτων

Υποχρεωτική συμμετοχή σε προγράμματα ψηφιακών δεξιοτήτων και δημιουργία «ψηφιακού διαβατηρίου δεξιοτήτων» για εργαζόμενους 55+.

γ. Κίνητρα προς εργοδότες & κοινωνικούς εταίρους

Θέσπιση φορολογικών και ασφαλιστικών κινήτρων για επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό άνω των 55 ετών. Δημιουργία ειδικού σήματος «Εταιρεία Υποστήριξης Ενεργού Γήρανσης».

- Φορολογικά κίνητρα/bonus σε δημόσιους διαγωνισμούς για επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν 55+.
- Υποχρεωτικό mentoring & πιστοποίηση δεξιοτήτων.
- Υποστήριξη μικρο-επενδύσεων / αυτοαπασχόλησης όπου ενδείκνυται.

δ. Δημιουργία Μόνιμης Μονάδας Ενεργούς Γήρανσης στη ΔΥΠΑ

Ίδρυση ειδικής Υπηρεσίας στη ΔΥΠΑ που θα συντονίζει όλες τις δράσεις για τους πολίτες άνω των 55 ετών, με στόχο τη συνεχή παρακολούθηση, αξιολόγηση και επικαιροποίηση των πολιτικών.

Αναμενόμενα Οφέλη

- Μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας άνω των 55 ετών κατά τουλάχιστον 25% στην τριετία.

- Ολοκλήρωση ασφαλιστικών δικαιωμάτων για πλήρη συνταξιοδότηση για χιλιάδες πολίτες.
- Ενίσχυση παραγωγικότητας και διαγενεακής συνεργασίας.
- Αναβάθμιση δεξιοτήτων και ενίσχυση κοινωνικής συνοχής.
- Αναστροφή της κοινωνικής περιθωριοποίησης και ενεργή γήρανση.

Ποιες πολιτικές εφαρμόζουν άλλες χώρες — τι αποδίδει (σύντομη ανασκόπηση)

(πηγές εμπειρικών πρακτικών: Γαλλία, Γερμανία, Σουηδία, Κροατία, Λετονία, πολιτικές ΕΕ)

1. Γαλλία — μερική σύνταξη + εργασία
 - Επιτρέπει σε εργαζόμενους που βρίσκονται κοντά στη σύνταξη να μειώσουν το ωράριο εργασίας και να πάρουν μέρος σύνταξης — διευκολύνει την ομαλή έξοδο.
 - Αποτέλεσμα: παρατείνει την συμμετοχή στην αγορά εργασίας χωρίς να συνεισφέρει στην πλήρη επιβάρυνση συνταξιοδοτικού.
2. Γερμανία — κίνητρα σε εργοδότες & ευνοϊκό καθεστώς για εργαζόμενους-συνταξιούχους
 - Επιδότηση πρόσληψης, φορολογικά κίνητρα, ρυθμίσεις για συνδυασμό μισθού-σύνταξης.
 - Αποτέλεσμα: άμεση αύξηση προσλήψεων ηλικιωμένων.
3. Σουηδία — εκπαίδευση/κατάρτιση 50+
 - Στοχευμένα προγράμματα up-skilling, ψηφιακή κατάρτιση, ευελιξία.
 - Αποτέλεσμα: βελτίωση απασχολησιμότητας ειδικά για χαμηλότερα εκπαιδευμένους άνεργους.
4. Κροατία — επιδοτούμενη κατάρτιση 50+
 - Επιδότηση προγραμμάτων κατάρτισης μέσω ΕΣΠΑ/εθνικών πόρων για 50+.
 - Αποτέλεσμα: αυξημένη επανεκπαίδευση & τοπική απορρόφηση ανέργων.
5. Λετονία / Εθνικές στρατηγικές ενεργού γήρανσης

- Ολιστικά σχέδια (υγεία, κατάρτιση, εργασία), μακροχρόνια προσέγγιση.
6. ΕΕ — πλατφόρμες ενεργού γήρανσης, χρηματοδοτήσεις ESF+
- Προγράμματα συγχρηματοδότησης που συνδυάζουν κατάρτιση και επιδότηση θέσεων.
-

Υποστηρικτικά Μέτρα

- Εξειδικευμένη συμβουλευτική απασχόλησης (CV, συνεντεύξεις, ψηφιακή υποστήριξη).
 - Εκστρατείες κατά της ηλικιακής διάκρισης (awareness, employer training).
 - Τοπικά Συμφωνητικά Απασχόλησης: ΔΥΠΑ + Δήμοι + Επιμελητήρια.
-

Πηγές χρηματοδότησης: ESF+ / Ταμείο Ανάκαμψης / Εθνικό ΠΔΕ / Ανακατεύθυνση δαπανών προγραμμάτων απασχόλησης Δ.ΥΠ.Α.
Υποστηρικτικά Μέτρα (επιτυχία έργου)

Με στοχευμένες παρεμβάσεις, κοινωνική ευαισθησία και αναπτυξιακό προσανατολισμό, μπορούμε να εξασφαλίσουμε ότι κανένας συμπολίτης μας δεν θα μένει χωρίς προοπτική και αξιοπρέπεια στην τρίτη φάση του επαγγελματικού του βίου.

Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων ΟΑΕΔ-τ.ΟΕΕ-τ.ΟΕΚ
